Deutscher Bundestag **Drucksache 17/7703**

17. Wahlperiode 09. 11. 2011

Kleine Anfrage

der Abgeordneten Caren Marks, Christel Humme, Petra Crone, Petra Ernstberger, Elke Ferner, Iris Gleicke, Ute Kumpf, Franz Müntefering, Thomas Oppermann, Aydan Özoğuz, Sönke Rix, Marlene Rupprecht (Tuchenbach), Stefan Schwartze, Dagmar Ziegler, Dr. Frank-Walter Steinmeier und der Fraktion der SPD

Effiziente Durchsetzung des Bundesgleichstellungsgesetzes – Umsetzung entsprechender Maßnahmen als Ergebnis des zweiten Erfahrungsberichts zum Bundesgleichstellungsgesetz

Der Staat hat die Aufgabe, die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern zu fördern und auf die Beseitigung bestehender Nachteile hinzuwirken. Damit erhält auch die Bundesverwaltung einen klaren Auftrag.

Mit Inkrafttreten des Bundesgleichstellungsgesetzes (BGleiG) am 5. Dezember 2001, welches das Frauenfördergesetz von 1994 fortschreibt, ist das Ziel festgeschrieben, die Gleichstellung von Frauen und Männern in der öffentlich-rechtlich organisierten Bundesverwaltung, in den Gerichten des Bundes und in den privatrechtlich organisierten Einrichtungen der Bundesverwaltung durchzusetzen. Bestehende Diskriminierung soll beseitigt bzw. künftige Diskriminierung wegen des Geschlechts verhindert und die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit verbessert werden.

Nach 10 Jahren BGleiG lässt sich aber feststellen, dass die Gesetzesziele nicht erreicht wurden. Dazu lässt sich im Erfahrungsbericht lesen: „In Bezug auf die echte Teilhabegerechtigkeit von Frauen kann bis auf Weiteres nicht davon gesprochen werden, dass dieses Ziel erreicht sei."

Zwar sind heute Frauen insgesamt zu 51 Prozent im Bundesdienst beschäftigt, aber die Evaluation des zweiten Erfahrungsberichts von 12/2010 zeigt, dass in allen untersuchten Bereichen nach wie vor große Defizite bei der Umsetzung der gesetzlichen Vorgaben bestehen.

So sind Frauen unter Verbeamteten unter- und bei den Tarifbeschäftigten überrepräsentiert. Ebenfalls zeigt sich eine Unterrepräsentanz bei den Vollzeitbeschäftigten und im höheren Dienst. Weibliche Beschäftigte konzentrieren sich in den unteren Besoldungs- und Entgeltgruppen. Auch bei der Übertragung von Leitungsfunktionen sind Frauen erheblich benachteiligt. So liegt ihr Anteil an allen Leitungsfunktionen im gesamten Bundesdienst bei 30 Prozent.

In den obersten Bundesbehörden wird die schleppende Entwicklung besonders deutlich: Auch wenn der Frauenanteil insgesamt auf 49 Prozent angestiegen ist (1988 – 35 Prozent), so hat er sich in den Leitungsfunktionen auf allen Ebenen nur parallel erhöht (23 Prozent). Hierbei gilt: Umso höher die Leitungsfunktion umso geringer der Frauenanteil. So finden sich Staatssekretärinnen nur zu 3 Prozent, Abteilungsleiterinnen sind mit 14 Prozent vertreten.

Im Bundesdienst arbeiten ein Fünftel der Beschäftigten in Teilzeitstellen. Dies sind zum überwiegenden Teil weibliche Beschäftigte. Die Statistiken weisen aus, dass Beschäftigte in Teilzeit wiederum nur minimal auf Führungspositionen zu finden sind. Seit 1999 hat sich daran nichts verbessert. Richten sich Vereinbarkeitsmaßnahmen wie etwa Teilzeitangebote an Frauen und Männer gleichermaßen, so werden sie jedoch fast ausschließlich von Frauen wahrgenommen.

Gleichstellungspläne, das zentrale Instrument, um die Steuerung und Kontrolle des Umsetzungsstandes in den jeweiligen Dienststellen zu unterstützen, werden zu ein Drittel von den Stellen gar nicht erstellt, bzw. sie sind nur selten mit spezifischen Zielvorgaben versehen.

Weiter fehlen entsprechende Sanktionsmechanismen, um das Gesetz effektiver zu vollziehen.

Der zweite Erfahrungsbericht der Bundesregierung stellt die Umsetzung des BGleiG im Zeitraum zwischen dem 1. Juli 2004 und dem 30. Juni 2009 dar und benennt gleichzeitig die zukünftigen Herausforderungen für die öffentliche Verwaltung. Diese werden in der Haushaltskrise, der demografischen Entwicklung und der Innovationsfähigkeit der Verwaltung gesehen. Dabei wird es jedoch zu keinem Abbau der Aufgaben der Bundesverwaltung kommen, sondern die Anforderungen an Kompetenz und Effizienz der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes werden bei sinkenden Mitteln und abnehmenden Stellenzahlen zunehmen.

Wir fragen die Bundesregierung

1. Welche der aus den Schlussfolgerungen des Erfahrungsberichts für erforderlich gehaltenen Maßnahmen wurden bereits eingeleitet, und welche wurden durchgeführt (bitte einzeln darlegen)?
2. Welche dieser Maßnahmen trägt nach Auffassung der Bundesregierung besonders dazu bei, die Vorbildfunktion des öffentlichen Dienstes für die Gleichstellung im Erwerbsleben zu bekräftigen, und wird die öffentliche Verwaltung dieser Vorbildfunktion überhaupt gerecht?
3. Welche Schlussfolgerungen zieht die Bundesregierung aus der überdurchschnittlich hohen Altersstruktur der Bundesverwaltung (Ausscheiden von ca. einem Viertel der Beschäftigten in den nächsten zehn Jahren) für die Umsetzung des BGleiG, und welche konkreten Maßnahmen sollen daraus erfolgen?
4. Welche konkreten Maßnahmen will die Bundesregierung ergreifen, damit Frauen verstärkt in Führungspositionen gelangen?
5. In welchen Bundesbehörden existieren Personalentwicklungskonzepte, und in welchen fehlen diese, und warum fehlen sie?
6. Welche Maßnahmen will die Bundesregierung ergreifen, um eine geschlechtergerechte Personalentwicklung sicherzustellen?
7. Durch welche Maßnahmen will die Bundesregierung sicherstellen, dass die zum Teil festgestellten überkommenen Vorstellungen von Gleichstellungspolitik als reiner Frauenförderpolitik abgebaut werden?
8. Wie verhält sich zu dieser Feststellung die Tatsache, dass die Bundesregierung verstärkt eine Jungen- und Männerpolitik fördert?
9. Welche konkreten Maßnahmen will die Bundesregierung ergreifen, um das im Bericht festgestellte weitere Ausbaupotenzial bei den Kinderbetreuungsangeboten und den Maßnahmen zur Flexibilisierung des Arbeitsortes auszuschöpfen?

10. Durch welche konkreten Maßnahmen soll eine stärkere und verantwortliche Beteiligung der Führungskräfte erfolgen?
11. Durch welche Maßnahmen sollen Führungskräfte befähigt werden, diskriminierungsfreie Beurteilungen zu erstellen?
12. Durch welche Maßnahmen will die Bundesregierung darauf hinwirken, dass bestehende Entgeltunterschiede im Bundesdienst zwischen Männern und Frauen beseitigt werden?
13. Welche Bundesbehörden führen bereits ein Monitoring der Entgeltunterschiede durch (bitte benennen)?
14. Wann rechnet die Bundesregierung mit entsprechenden Erfahrungen und statistischen Erhebungen über die Auswirkungen der Einführung von Elementen leistungsgerechter Entlohnung im Dienstrecht der Beamten und im Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD)?
15. Welche Dienststellen wenden Logib-D zur Ermittlung von Entgeltunterschieden an (bitte einzeln benennen), und welche Erfahrungen liegen mit der Anwendung vor?
16. Welche Erkenntnisse hat die Bundesregierung darüber, warum andere Dienststellen das Angebot des Logib-D nicht nutzen (bitte begründen)?
17. Sieht die Bundesregierung aufgrund der Ergebnisse der Evaluation des BGleiG gesetzlichen Änderungsbedarf, wenn ja, in welchen Bereichen, wenn nein, warum nicht?
18. Ist mit der Vorlage des Entwurfs eines Änderungsgesetzes – hier speziell des § 24 BGleiG – im Bundestag zu rechnen, und wenn ja, wann?
19. Hält die Bundesregierung gesetzliche Sanktionen zur Durchsetzung des BGleiG für erforderlich, wenn ja, warum, und wie müssten diese ausgestaltet sein, wenn nein, warum nicht?
20. Könnte nach Auffassung der Bundesregierung die Verankerung einer gesetzlichen Quote im BGleiG zu einer schnelleren Zielerreichung und damit zu mehr Chancengleichheit von Frauen und Männern im Bundesdienst führen?
21. Hält die Bundesregierung es für ausreichend, dass die Berücksichtigung der Belange behinderter oder von Behinderung bedrohter Frauen im Bundesdienst insbesondere vom politischen Willen, der Sensibilität der Akteurinnen und Akteure sowie des eigenverantwortlichen Engagements der Betroffenen abhängt, ihren Bedarf geltend zu machen, und wie will sie zukünftig gewährleisten, dass dieser Zielgruppe bei der Weiterentwicklung der Personalpolitik gezielte Maßnahmen und entsprechende Angebote unterbreitet werden?
22. Hat die Bundesregierung in diesem Zusammenhang eine Anpassung der Gleichstellungsstatistik geprüft, und wenn ja, mit welchem Ergebnis?
23. Welche konkreten Maßnahmen sind vorgesehen, damit die Angebote zur Vereinbarkeit von Familie und Erwerbsleben von mehr Männern genutzt werden, um auch mehr Partnerschaftlichkeit zu erreichen?
24. Auf welche Weise und womit soll auf die Dienststellen eingewirkt werden, ihre Organisationsstruktur hinsichtlich der Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit zu überprüfen und konkrete Angebote in dieser Hinsicht auch an männliche Beschäftigte zu unterbreiten?
25. Welches sind die Benachteiligungsrisiken, die männliche Beschäftigte befürchten, wenn sie Vereinbarkeitsmaßnahmen ergreifen, und sind diese Befürchtungen in der Bundesverwaltung zutreffend?

26. Durch welche Maßnahmen könnten Benachteiligungsrisiken minimiert werden?
27. Liegen der Bundesregierung Erkenntnisse darüber vor, wie häufig Männer sich im Zusammenhang mit Vereinbarkeitsfragen an die Gleichstellungsbeauftragten in der Vergangenheit gewandt haben (bitte entsprechend darlegen)?
28. Hat die Bundesregierung bereits geprüft, ob eine Ausdehnung des aktiven und/oder passiven Wahlrechts für Männer für die Wahl der Gleichstellungsbeauftragten angezeigt ist, wenn ja, mit welchem Ergebnis, wenn nein, wann ist mit der Prüfung und dem Ergebnis zu rechnen?
29. Wie, und durch wen prüft die Bundesregierung die optimale Auswahl der zu erhebenden Daten für die Gleichstellungsstatistik?
30. In welcher Form soll die zukünftig jährliche Veröffentlichung der Daten durch das Statistische Bundesamt erfolgen?
31. Welche Parameter bestimmen die Definition der einheitlichen und verbindlichen Kernindikatoren für die Erhebung der Gleichstellungsstatistik?
32. Warum wird dem Deutschen Bundestag der Gesamtstand der Gleichstellungsentwicklung in den obersten Bundesbehörden in anonymisierter Form, den Behörden selbst in nicht anonymisierter Form zur Verfügung gestellt?
33. Wodurch gewährleisten die zur Verfügung gestellten Daten nach Auffassung der Bundesregierung die Ausübung der Kontrollfunktion durch den Deutschen Bundestag in Bezug auf die Umsetzung des BGleiG?
34. Wie sollen die Gleichstellungsbeauftragten besser an der Umsetzung des Gesetzes beteiligt werden, bzw. wodurch soll ihre Rolle gestärkt werden?
35. Wie will die Bundesregierung auf die Dienststellen einwirken, um die Erstellung eines Gleichstellungsplans bei allen zu erreichen?
36. Sind in diesem Zusammenhang Berichtspflichten für die Dienststellen geplant, bzw. werden quantifizierte Zielvorgaben benannt?
37. Wann legt das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) den Leitfaden und einen „Mustergleichstellungsplan“ vor?
38. Welche Planungen gibt es in Bezug auf die Durchführung von gemeinsamen Schulungen von Personalverantwortlichen, Gleichstellungsbeauftragten und ggf. Führungskräften zur Erstellung und Durchsetzung von Gleichstellungsplänen?
39. Wann werden die ersten Schulungen und durch wen durchgeführt?
40. Zu welchem Zweck und mit welchem Ziel werden die Gleichstellungspläne der obersten Bundesbehörden durch das BMFSFJ gesammelt?

Berlin, den 9. November 2011

Dr. Frank-Walter Steinmeier und Fraktion

Gesamtherstellung: H. Heenemann GmbH & Co., Buch- und Offsetdruckerei, Bessemerstraße 83–91, 12103 Berlin, www.heenemann-druck.de
Vertrieb: Bundesanzeiger Verlagsgesellschaft mbH, Postfach 10 05 34, 50445 Köln, Telefon (02 21) 97 66 83 40, Fax (02 21) 97 66 83 44, www.betrifft-gesetze.de
ISSN 0722-8333